

УДК: 351.83

Ганна САБАДОШ,
Оксана УСЕНКО *

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ РИНКУ ПРАЦІ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-КВАЛИФИКАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ РЫНКА ТРУДА

STATE REGULATION OF LABOR MARKET VOCATIONAL AND QUALIFICATION STRUCTURE

Анотація. Розглянуто проблему професійно-кваліфікаційного балансу ринку праці. Виділено проблеми у державній політиці зайнятості, що заважають вирішити існуючу проблему. Розглянуто світовий досвід регулювання професійної складової ринку праці. Обґрунтовані основні напрямки прогнозування потреб національної економіки в певних фахівцях.

Аннотация. Рассматривается проблема профессионально-квалификационного баланса рынка труда. Осуществлен анализ опыта развитых стран в решении этой проблемы. Выделены основные подходы в прогнозировании будущих потребностей конкретных специалистов.

Abstract. Consider the basic categorical occupational structure of the labor market. Consider the experience of developed countries on this issue. The experience of forecasting demand for specific skills. Identify common approaches to solving this problem.

Актуальність обраної теми визначається тим, що дослідження державного регулювання професійної зайнятості в контексті досягнення збалансованості ринку праці України з метою формування інноваційної моделі розвитку вітчизняної економіки набуває важливого значення. Проблема зайнятості населення є однією з найважливіших соціально-економічних проблем. Важливим завданням органів державного управління є формування адекватної державної політики зайнятості, сутність якої виявляється тоді, коли вона набуває характеру управлінських дій, здатних вирішувати наявні проблеми суспільства і держави.

Ринок праці відображає більшість політичних і соціально-економічних процесів, що відбуваються в державі. Стан ринку праці визначає становище національної економіки в цілому, і методи макроекономічного регулювання, і ефективність соціальної політики, особливо у сфері загальної та професійної освіти.

На сьогоднішній день стан ринку праці характеризується наявністю низки проблем, які заважають нормальному соціально-економічному розвитку як всієї країни, так і її окремих регіонів. Актуальними лишаються проблеми економічної активності населення, кількісно якісного дисбалансу між пропозицією та потребою у робочій силі, низького кваліфікаційного рівня незайнятого та працюючого населення [4].

Напрями боротьби з безробіттям мають забезпечуватись підвищенням конкурентоспроможності робочої сили за рахунок підвищення її якості, а саме: зростання рівня загальної освіти, підвищення кваліфікації, розширення діапазону оволодіння працівниками професій і спеціальностей, розвиток таких необхідних складових відтворення якісної робочої сили, як медицина, культура, спорт та інше [1]. Тому, професійно-кваліфікаційний баланс на ринку праці відіграє немалу роль для підтримання збалансованості самого ринку праці та запобігання високого рівня безробіття.

Формування інноваційної економіки неможливо без раціонального використання робочої сили. Особливістю вітчизняного ринку праці є наявність значного числа вакансій і безробітних одночасно, що свідчить про невідповідність професійно-кваліфікаційної структури припливу і відтоку робочої сили на ринку праці. В результаті виникають диспропорції між структурою попиту і пропозиції на ринку праці, що приводять до значних втрат країни. Ці втрати виражаються у вигляді недовиробництва ВВП, зростання чисельності безробітних, неефективного використання значної частини бюджетних коштів на систему освіти робочої сили, підвищення її кваліфікації та якості. Втрати працівників пов'язані з низькою заробітною платою; із здійсненням відтворення робочої сили в простому, а не в розширеному масштабі; з низькою продуктивністю праці; з неефективніс-

* САБАДОШ Ганна Олександрівна / Анна САБАДОШ / Anna SABADOSH - к.е.н., доцент кафедри макроекономіки та державного управління, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана», e-mail: sabadosh@i.ua

УСЕНКО Оксана Володимирівна / Оксана УСЕНКО / Oksana USENKO - кандидат наук з державного управління, директор середньої спеціалізованої школи № 139

тю робочих місць або повною їх відсутністю в багатьох економічних районах країни [2]. Існує ряд причин структурних диспропорцій попиту та пропозиції на ринку праці, серед яких можна виділити кілька основних: модернізація виробництва, розширення та застосування нових наукоємних технологій ведуть до змін професійно-кваліфікаційної структури попиту та пропозиції на ринку праці, підвищення вимог до якості робочої сили. Ще однією з причин є неспівпадіння структури професійної освіти з потребами ринку праці за кваліфікаційним рівнем і професійною структурою. Також недосконала державна політика щодо регулювання ринку праці є підґрунтям виникнення проблем такого роду.

За кілька останніх років в Україні попит на робочу силу має тенденцію до зниження, ідентична тенденція стосується і пропозиції. Пропозиція робочої сили у 2012 році зменшилася на 41,8 % відносно попередніх років. Відповідно, попит на робочу силу за останні роки знижується швидшими темпами, що також свідчить про збільшення навантаження на одне робоче місце з 88 осіб на 10 вільних робочих місць у 2010 році, до 145 осіб на кінець 2014 року [3]. У 2014 році спостерігається збільшення попиту робочої сили на 8,11 % і збільшення незайнятих майже на 5 %, що свідчить про негативні тенденції на ринку праці України (рис. 1).

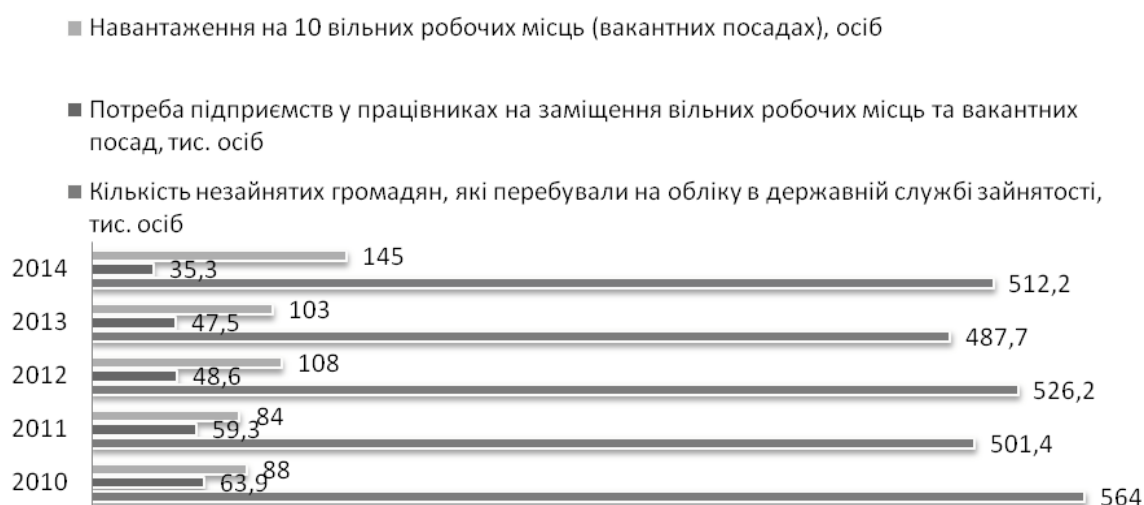


Рис. 1. Попит і пропозиція робочої сили в 2010-2014 рр.

Джерело: складено на основі даних офіційного сайту Державної служби статистики України.

Розглядаючи зрушення в структурі попиту на робочу силу за видами економічної діяльності, можна зробити висновок, що з кожним роком потреба і попит коливались що є наслідком нестабільності та кризової ситуації в країні, міри для виправлення якої приймаються в недостатній мірі. Коливання цього показника можна спостерігати на рис. 2.

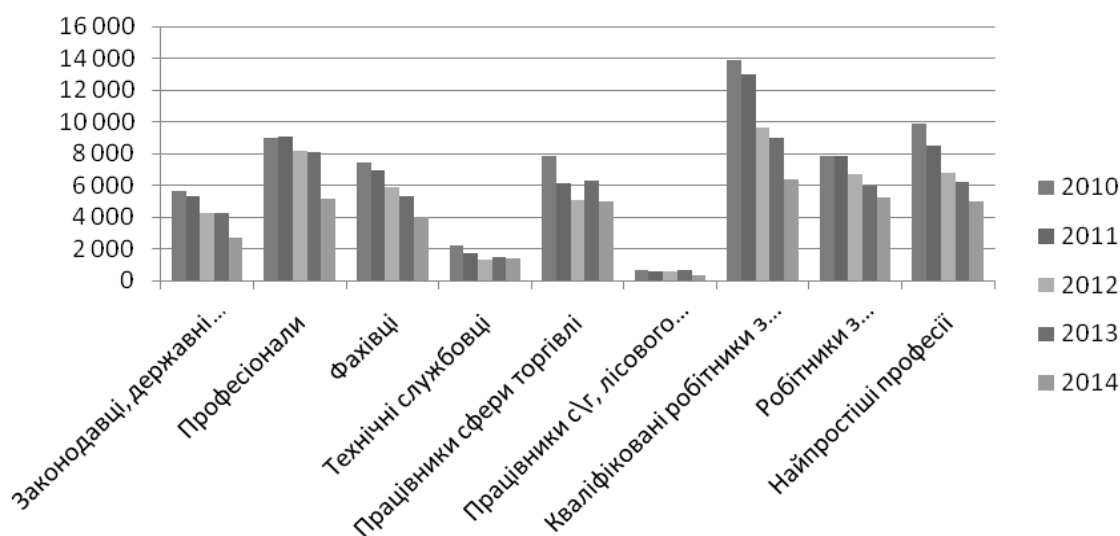


Рис. 2. Динаміка потреби підприємств у працівниках за видами економічної діяльності

Джерело: складено на основі даних офіційного сайту Державної служби зайнятості України

Метою державного управління професійною збалансованістю на ринку праці є забезпечення всіх сфер життєдіяльності держави кваліфікованими кадрами, необхідними для реалізації національних інтересів у контексті розвитку України як демократичної, соціальної держави з розвинутою ринковою економікою.

Розробка перспективних оцінок кількісних і якісних характеристик сукупної робочої сили проводиться в тісному зв'язку з політикою в галузі освіти, яка містить у собі розв'язок найрізноманітніших завдань: політичних, техніко-економічних, соціальних, демографічних і педагогічних. Критичне вивчення досвіду розвинених країн у регулюванні руху сукупної робочої сили становить певний інтерес і для нашої країни в умовах розвитку ринкових відносин.

У США розробкою прогнозів сукупності робочої сили і її структури займається бюро статистики праці (БСП). Прогнози охоплюють 10 — 15 років і уточнюються кожні два роки. Вони є частиною середньострокової програми управління економічним ростом і зайнятістю. Прогнози потреб у робочій силі по професіях, що склалися до 80-х років містили три варіанти прогнозованої професійної структури. Кожний з них ґрунтувався на тенденціях економічного росту залежно від припущень щодо трудових ресурсів і змін у структурі валового національного продукту і продуктивності праці.

У США особлива увага приділяється дослідженню перспектив потреби у спеціалістах високого рівня кваліфікації. Це стосується, насамперед, найважливіших в епоху науково-технічної революції категорій фахівців. Існуючий і прогнозований дефіцит кадрів по ряду науково-інженерних спеціальностей висуває нові завдання перед системою професійної школи. У зв'язку з цим Національному науковому фонду, Міністерству освіти, галузевим міністерствам було запропоновано надати підтримку коледжам і університетам у розвитку спеціальних 1 — 2 річних програм навчання по дефіцитних спеціальностях науково-інженерного профілю. Ці програми призначені для переорієнтування підготовки студентів, що навчаються по напрямках, близьких до спеціальностей з кадровим дефіцитом.

У Німеччині питаннями прогнозування робочої сили і розвитку освіти займаються численні комісії, економічні науково-дослідні інститути, а також дослідницькі університети.

Необхідно відзначити, що діяльність різних організацій, які займаються прогнозуванням трудових ресурсів, здійснюється по різних напрямках:

- основне прогнозування трудових ресурсів — великі дослідницькі і федеральні інститути;
- прогнози в галузі освіти — організації освіти, що займаються плануванням;
- кваліфікаційні прогнози — інститути, що займаються системним аналізом.

При прогнозуванні підготовки робочої сили використовується також виробничо-економічний метод, який припускає прогнозувати освітню діяльність з врахуванням розвитку економіки і зміни продуктивності праці.

Таким чином, при плануванні професійної освіти в Німеччині доводиться поєднувати два підходи: з одного боку, враховувати адаптацію системи освіти до ринкового попиту (як у країні з типово ринковою економікою), з іншого боку — активний вплив державних органів управління на розвиток системи освіти.

У Франції, де склалася одна з найрозвиненіших систем економічного програмування, держава цілеспрямовано втручається в процес підготовки кадрів. Прогнозування робочої сили здійснюється в рамках відповідних п'ятирічних планів. Основний напрям прогнозів у визначенні кількості робочих місць, обліку обсягу виробництва і прогнозів продуктивності та тривалості праці, а також аналізу динамічних змін професійної структури робочої сили. Чисельність працюючих у професійному розрізі на останній рік планованого періоду розраховується як відношення відповідних коефіцієнтів професійної структури до загального обсягу зайнятості. Потім з урахуванням демографічної ситуації та професійної мобільності визначається потреба набору в систему освіти.

Методи, використовувані при прогнозуванні зайнятості по професіях, розробляються галузевими комісіями в рамках єдиної Комісії з робочої сили.

У Франції, де склалася одна з найрозвиненіших систем економічного програмування, держава цілеспрямовано втручається в процес підготовки кадрів. Прогнозування робочої сили здійснюється в рамках відповідних п'ятирічних планів. Основний напрям прогнозів у визначенні кількості робочих місць, обліку обсягу виробництва і прогнозів продуктивності та тривалості праці, а також аналізу динамічних змін професійної структури робочої сили. Чисельність працюючих у професійному розрізі на останній рік планованого періоду розраховується як відношення відповідних коефіцієнтів професійної структури до загального обсягу зайнятості. Потім з урахуванням демографічної ситуації та професійної мобільності визначається потреба набору в систему освіти.[5]

Прогнозування і планування трудових ресурсів, як і всі види економічного програмування в розвинених країнах, спрямовані на подолання хронічної нерівномірності відтворювальних процесів і забезпечення стабільного економічного росту, що стосується і нашої країни.

Таким чином, багато розвинених країн розробляють проекти, що погоджують професійну освіту з розвитком виробництва. Діяльність держави в цій області ухвалює різні організаційні і інституціональні форми, протікає з різним ступенем активності національних урядових органів.

Аналіз досвіду закордонних країн з розвинутою ринковою економікою (США, Франції, Німеччини, Великобританії, Японії) дозволяє схематично виділити два підходи до прогнозування професійної освіти:

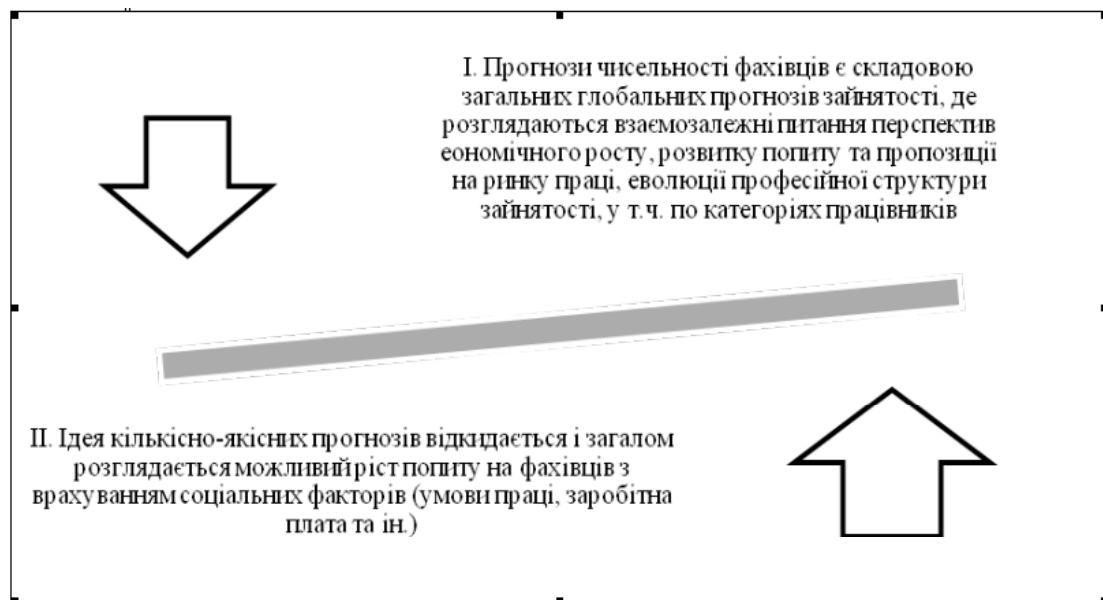


Рис. 3. Підходи до прогнозування професійної освіти

Такого роду прогноз служать державним органам вихідним матеріалом для визначення та орієнтації політики в області професійної освіти, даючи картину потреб набору в систему освіти.

На сучасному етапі, на нашу думку, необхідно докорінно змінити характер впливу політики зайнятості на національний ринок праці, який заключається в переході з пасивної політики, направленої на допомогу держави по безробіттю та соціальний захист неконкурентоспроможних верств населення, до активної інвестиційної політики сприяння і розвитку нових робочих місць, самозайнятості та організації перепідготовки незайнятого населення, що була б направлена не в супереч вимогам часу та структурним змінам в економіці, а базувалася на принципі випередження, тобто на прогнозуванні розвитку процесів на загальнодержавному ринку праці шляхом врахування тенденцій формування трудового потенціалу та демографічного розвитку, економічних трансформацій і впливу факторів зовнішнього середовища.

Література

1. Гальків Л. І. Втрати людського капіталу України: чинник безробіття / Л. І. Гальків // Економіка і регіони. — 2009. — № 2. — С. 110-113.
2. Богиня Д.П. Основи економіки праці: [навч. посіб]. — 3-те вид., стер. / Д. П. Богиня, О. А. Грішнова. — К.: Знання-Прес, 2002. — 313 с. — С. 8.
3. Лисенко О.В. Статистичний аналіз дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці в Україні // Управління ризиком. — 2014. — 11 (174). — С. 146—150.
4. Милашенко Т. Т. Проблеми та особливості ринку праці в Україні / Т. Т. Милашенко // Вісник КДПУ імені Михайла Остроградського. — Випуск 6/2008 (53). — Ч. 1. — С. 118, 139—141.
5. Маршавін Ю. Шляхи врегулювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. — 2006. — №1.